

労働力需給制度部会（第397回）	資料 1
令和8年8月27日	

「規制改革実施計画」について

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

規制改革実施計画（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
A I を活用した採用代行の職業安定法上の許可要否及び許可要件の明確化	a 厚生労働省は、A I 採用代行サービスについて、A I がスカウトメールを作成・送配信する行為、A I による面接、A I による問合せ対応については職業紹介に該当するものとししないものを明確化することなどを含め、職業紹介に該当するかどうか及び有料職業紹介事業の許可が必要であるかどうかを速やかに検討し、結論を得次第、厚生労働省のウェブサイト「募集情報等提供と職業紹介の区分について」で示している「職業紹介の許可が必要な場合と募集情報等提供事業の区分」の具体例に追記するなど所要の措置を講ずる。その際、事業者により判断が異ならないよう、求職者から求職の申込みを受けたか疑義のある場合の考え方や、情報の内容の加工や意思疎通の加工の範囲を含め、指針に定める基準を明確化する。 b 厚生労働省は、aが措置されるまでの間、A I 採用代行サービスに関する職業紹介事業許可の要否についての相談が都道府県労働局に寄せられた際に、都道府県労働局ごとに異なる判断（いわゆるローカルルール）が発生しないよう、都道府県労働局から厚生労働省本省に照会させるなど、判断の統一性を確保するための所要の措置を講ずる。 c 厚生労働省は、aに加え、A I 採用代行サービスの機能・内容・範囲などの実態を調査し、その結果を踏まえ、A I 採用代行サービス及び同様のサービスを人が行った場合について、職業紹介に該当する機能があるときには、当該機能を提供しようとする際に、求職者の保護や事業者の適切なサービスの運用の観点から、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）との関連性において不合理とならないよう留意しつつ、職業紹介事業者に求められる個人情報の帳簿記載義務などにおいて不必要又は過大な要件がないか点検し、労働政策審議会で結論を得次第、職業紹介事業の許可要件・義務の運用の見直しを行うなど所要の措置を講ずる。	a,b：令和8年度上期措置 c：令和8年度速やかに調査・検討開始、結論を得次第速やかに措置

規制改革実施計画（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
オンラインによる労働条件の明示方法の見直し	a 厚生労働省は、労働条件が不明確であることによる紛争を未然に防止するために労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に基づき使用者に求められている労働契約の締結の際の賃金、労働時間その他の労働条件の明示について、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第4項により、労働者が同項第1号のファクシミリを利用してする送信する方法、又は、同項第2号の電子メール等（電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。）をいう。以下同じ。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによって書面を作成することができるものに限る。）による労働条件明示を希望した場合には、使用者は当該方法により明示することができる」と規定されているところ、テレワークなど多様な働き方やデジタル社会にそぐわないとの声や書面交付請求権を認めるなど労働者の権利を拡充することで足りるとの指摘があることなどを踏まえ、労働者に確実に労働条件が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、例えば、労働条件の明示方法に関する労使のニーズ及び実態、電子メール等の送信の方法の条件を見直すことによって不利益が生じる可能性・内容などについて、企業の特性も踏まえて調査の上、電子メール等の送信の方法による通知等に関する他の制度も参照しつつ、現在の電子メール等の送信の方法を利用するための条件に加えて、労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に労働条件が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策について検討の上、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。 b 厚生労働省は、以下①、②及び③の法令に基づく所定の事項の明示方法についても、労働者に確実に各法令の所定の事項が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、aの検討の結果を踏まえ、同様に労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に所定の事項が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策を検討した上で、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。 ①短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第6条第1項及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号）第2条第3項 ②労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第31条の2第2項及び第3項並びに第34条第1項及び第2項並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第22条の2第1号及び第25条の15並びに第26条第1項 ③職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3及び第32条の13並びに職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第4条の2第4項、第17条の7第2項及び第24条の5第2項	a：令和8年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置 b：aの結論が出次第、検討・結論、結論を得次第速やかに措置

規制改革実施計画（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
在留管理制度の運用の適正化	a 法務省は、従来、技人国によって従事することのできる業務範囲が曖昧であるとの指摘がなされている中、ガイドラインにおいても、掲載されている業種が限定的であるとともに、各事例の説明が実用的でなく、実務上の判断に資する内容とは言い難いことから、企業の解釈と法務省の判断との間で齟齬が生じやすく、結果として技人国を有する外国人を意図せず在留資格に該当しない業務に従事させてしまうリスクがあることや、こうした不確実性が、企業において技人国を有する外国人の採用をためらう要因ともなっているとの声を踏まえ、受入れ企業等が、技人国で受け入れた外国人に従事させることができる業務範囲をより正確に把握できるよう、ガイドラインにおける許可事例や不許可事例の記載を拡充するとともに、例えば、在留資格「特定技能」との相違に係る記載を拡充することや、業種ごとに事例を整理して掲載することを含めて検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。その上で、法務省は、関係府省の協力を得て、ガイドラインを含め、技人国で外国人を受け入れるに当たって参考となる情報について、企業や関係団体などへ広く周知する。 b 法務省は、在留申請手続等において、技人国を有する外国人と受入れ企業との間には仲介者の関与が広範に及んでいるが、仲介者の中には、本来は技人国に係る上陸基準省令に定める基準を満たしていない外国人について、虚偽の申請によって技人国の在留資格を不適正に取得させるなど、不正な仲介により入職する事例があるとの指摘を踏まえ、<u>厚生労働省の協力を得て</u>、技人国を有する外国人を受け入れる場合には、雇用契約の適正な履行及び適正な在留管理の確保の観点から、業務内容が在留資格で認められた活動に該当することを十分に説明できる仲介者を利用することなど、適切な仲介者の選択に資する内容をガイドラインに明記する。また、<u>厚生労働省は、法務省と連携し、職業紹介事業者（職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第10項に規定するものをいう。）に対し、技人国を有する外国人の職業紹介を行う場合における出入国管理関係法令の遵守について周知する。</u>あわせて、法務省は、<u>厚生労働省の協力を得て、以下の点を含め、在留申請手続等の見直しについて検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。</u> ・在留資格で認められた活動内容に該当しない就労へのあっせんを防止する観点から、求人票や仲介契約に関する資料等を在留審査において確認する方法について、法務省の審査要領に具体的に示すこと。 ・雇用主に対して、不正な仲介の排除を図る観点から、適切に就労へのあっせんを行う仲介者を利用することについての責任及び認められた活動内容に該当しない就労へのあっせんを受けないことに関する責任を明確化するための方策を講ずること。	a, b : 令和8年度検討開始、結論を得次第速やかに措置